

A close-up, black and white photograph of a dog's snout. The snout is the central focus, showing the intricate texture of the skin and the two dark, circular nostrils. The surrounding fur is slightly out of focus, creating a sense of depth. The overall image has a soft, ethereal quality with a light greenish tint.

**tell me
the truffe**

**tell me
the truffe**

**La 1ère agence de communication
dédiée à l'inclusion et la diversité**

Paris. London. Depuis 2013.

le handicap

l'égalité professionnelle

**la prévention du sexisme
et du harcèlement**

l'orientation sexuelle

la diversité et l'inclusion

l'emploi des jeunes et l'alternance

...

dans

l'organi

sation

Elie Sic-Sic

Créateur de l'agence de communication THE TRUFFE en 2011, à l'origine des campagnes plurimedia pour lelynx.fr, Drivy, Le Robert, HEC, et de créations de noms notamment pour le Printemps et le Ministère de la Culture et de la Communication. Il est également expert en brand content pour le groupe media CondeNast, et a fondé le Club HEC Diversités dont il est président.

Elie est diplômé d'HEC, de Sciences Po Paris et de l'Università Luigi Bocconi de Milan.



David Herz

15 ans d'expérience en agence de communication RH et en cabinet de conseil spécialisé en accompagnement des politiques Handicap et Diversité.

Fondateur d'Hangagés dès 2007, association de partage de bonnes pratiques entre entreprises engagées en faveur de l'intégration des Travailleurs Handicapés

David est diplômé de l'Université de Reims Champagne Ardenne et de l'Université Paris I Panthéon Sorbonne.

**La communication joue un rôle central
dans le changement des comportements**



LES ANTIBIOTIQUES
C'EST PAS AUTOMATIQUE

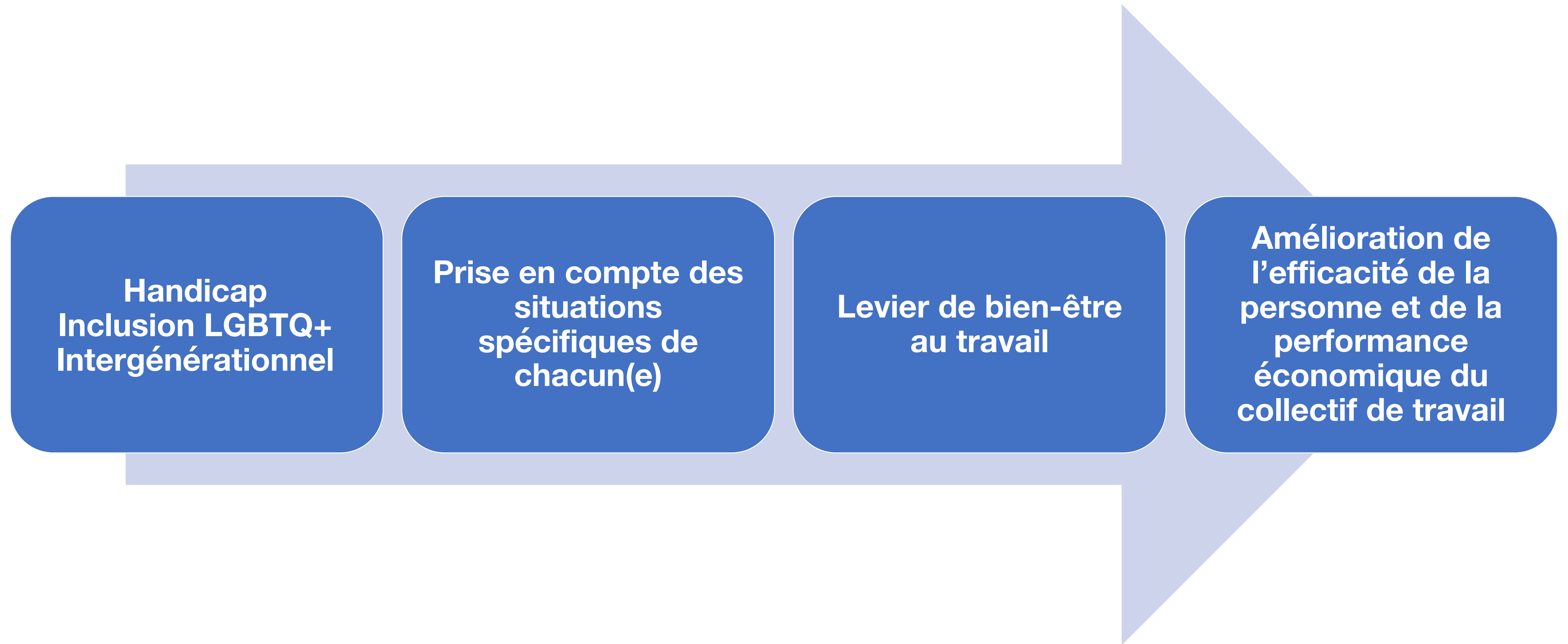


**CELUI QUI CONDUIT,
C'EST CELUI QUI NE BOIT PAS.**

Inscrire les sujets du handicap et de la diversité
dans les conversations naturelles de l'entreprise
permet de les faire avancer

**Inscrire ces sujets dans le quotidien de l'organisation
permet de maximiser leur résonance**

Faire évoluer la perception des sujets



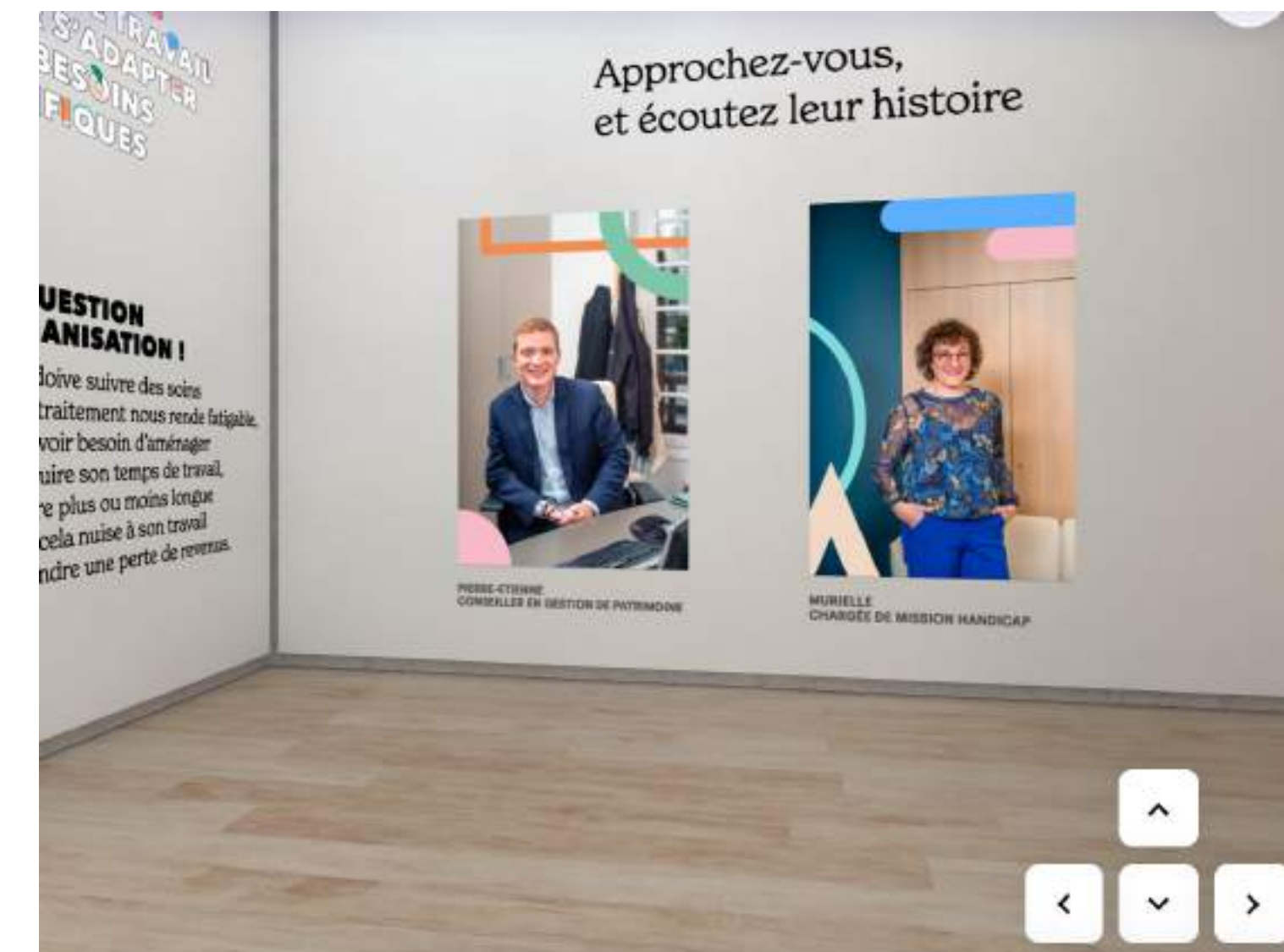
Handicap



Communication
Sensibilisation
Marque employeur
Recrutement



L'exposition digitale et interactive personnalisée pour découvrir toutes les solutions permettant de mieux prendre en compte les besoins spécifiques de chacun



Visiter l'exposition



H COMME...

Le cahier de jeu personnalisé pour changer de regard sur le handicap et découvrir des solutions étonnantes

DEFI #3

Le point de vente adapté : les différences qui changent tout.

RETROUVE LES AMÉNAGEMENTS.
Que cela soit dans l'espace de vente, de soin ou de stockage, de nombreux aménagements peuvent être réalisés pour faciliter le quotidien des salarié(e)s qui ont des besoins spécifiques.
Des aménagements ont été réalisés dans le point de vente du bas. Sauras-tu les retrouver ?

POUR AUGMENTER TES CHANCES DE REMPORTEUR UN LOT, REPORTE LE NOMBRE D'AMÉNAGEMENTS SUR LE COUPON RÉPONSE.

NOMBRE D'AMÉNAGEMENTS

POUR BÉNÉFICIER DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MISSION HANDICAP,
tu dois être titulaire de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou d'un titre équivalent (pension d'invalidité, etc.). La Mission Handicap se tient à ta disposition et répond à tes questions en toute confidentialité : missionhandicap@nocibe.fr

DEFI #1

Démêlez vos idées reçues sur le handicap.

RETROUVE LES 11 HANDICAPS CACHÉS DANS LA GRILLE.
Ils peuvent s'écrire de gauche à droite, de droite à gauche, de haut en bas, de bas en haut... et même en diagonale. Une fois que tu les auras identifiés, tente de découvrir le mot mystère.
Indice : il commence par un A et se cache dans la grille en diagonale.

Peut être reconnue travailleur handicapé toute personne pouvant se retrouver en difficulté de conserver ou d'obtenir un emploi en raison de l'altération d'une ou plusieurs de ses fonctions motrice, cognitive, sensorielle ou psychique. Il existe donc une infinité de troubles ou maladies pouvant permettre à la personne qui en est atteinte de bénéficier du statut de travailleur handicapé. Les 11 handicaps cachés - et le mot mystère que tu découvriras - en sont des exemples.

L	A	G	X	E	M	D	B	C	R	D	G	F	W	M	P	O	B	S	J
A	L	L	E	R	G	I	E	Y	G	U	C	U	V	N	I	T	D	S	O
S	A	B	P	Z	B	O	O	J	S	F	S	I	O	I	C	W	I	G	H
G	U	Y	K	D	C	Q	I	Y	W	I	Q	I	L	F	I	E	A	K	Z
W	S	R	Y	Q	C	D	E	G	X	X	T	I	L	Z	X	A	B	C	W
J	G	U	D	U	Y	T	F	I	K	C	A	N	C	E	R	C	È	A	D
Q	B	U	A	I	W	Q	W	V	I	I	Y	E	H	H	T	O	T	N	M
B	L	R	L	J	T	F	G	D	S	Y	I	N	N	C	L	U	E	X	Q
R	F	Z	T	I	I	É	D	C	N	S	W	N	T	F	S	P	H	I	G
T	C	W	O	C	D	A	T	K	Y	T	E	S	J	T	L	H	P	É	Q
K	C	V	N	D	B	M	P	L	Y	W	T	U	A	P	I	É	T	T	Z
E	W	Z	I	U	R	É	A	S	C	R	Z	I	Y	F	C	N	R	É	G
J	V	Y	S	D	S	R	G	B	R	Q	O	D	W	R	A	E	D	Z	J
O	F	B	M	C	A	A	F	A	O	H	N	X	C	I	D	Q	V	I	W
E	E	D	É	P	R	E	S	S	I	O	N	H	F	O	P	D	I	M	E
A	X	C	S	Q	D	U	W	D	G	E	Y	C	C	H	H	T	W	Z	
Q	U	O	G	G	Q	R	W	C	S	X	M	H	V	F	Z	X	D	B	X
K	G	D	W	P	B	U	W	P	D	C	Y	E	E	D	F	L	T	X	O
J	K	Q	X	K	C	D	R	V	X	H	U	C	N	L	A	P	U	G	P
X	D	X	S	C	L	É	R	O	S	E	C	K	X	T	T	H	V	I	F

- ALLERGIE
- SURDITÉ
- DALTONISME
- DÉPRESSION
- SCLÉROSE
- BÉGAIEMENT
- ACOUPHÈNE
- DIABÈTE
- PARALYSIE
- CANCER
- ANXIÉTÉ

MOT MYSTÈRE _____

POUR AUGMENTER TES CHANCES DE REMPORTEUR UN LOT, REPORTE LE MOT MYSTÈRE SUR LE COUPON RÉPONSE.



Le jeu personnalisé qui anime toute l'entreprise grâce à l'humour du dessin de presse



Les 3 questions clefs du handicap abordées sans détour
Qui peut être reconnu travailleur handicapé ?
Comment travailler avec un collègue en situation de handicap ?
A quoi sert la démarche de déclaration ?

[en savoir +](#)



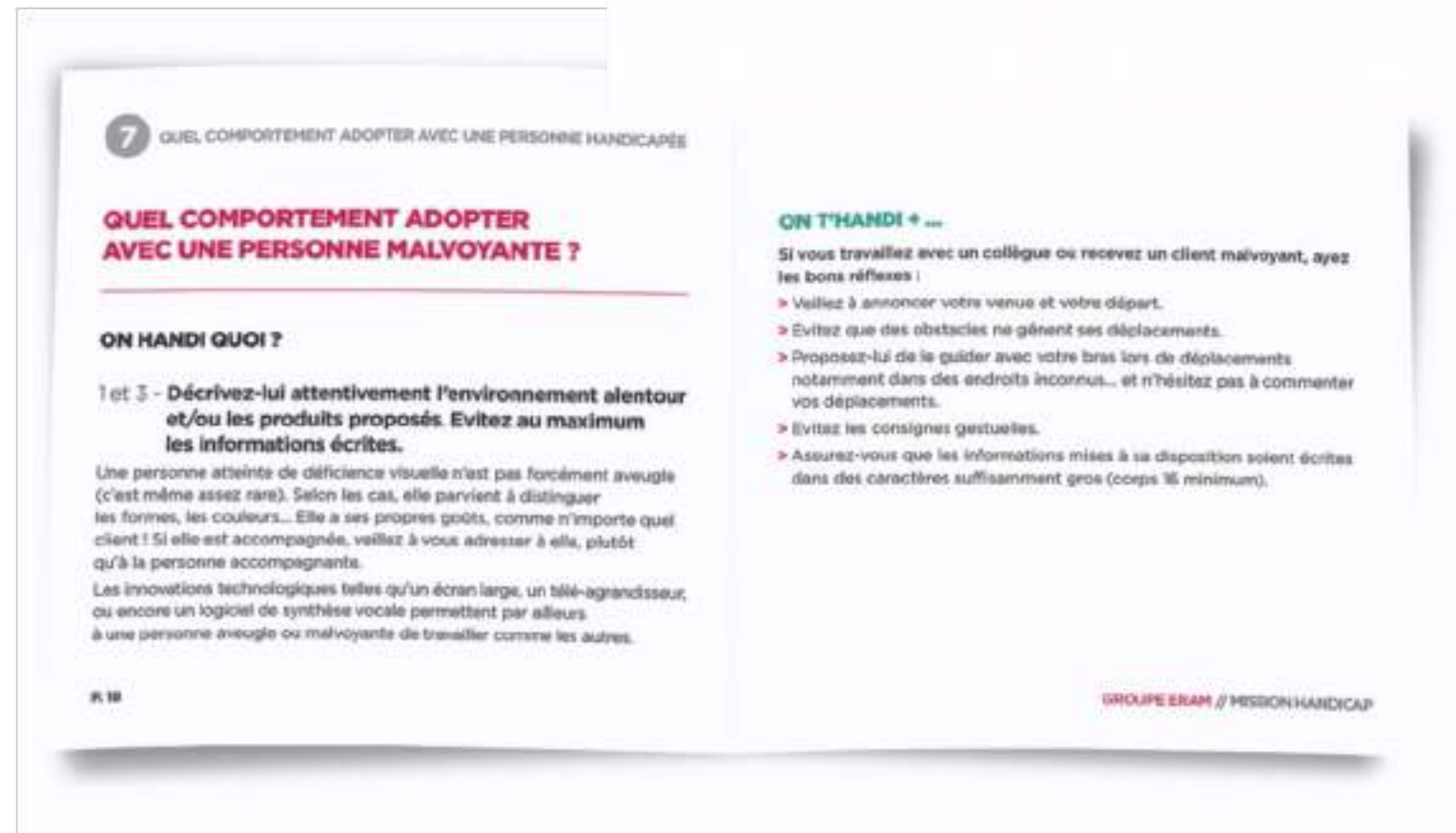
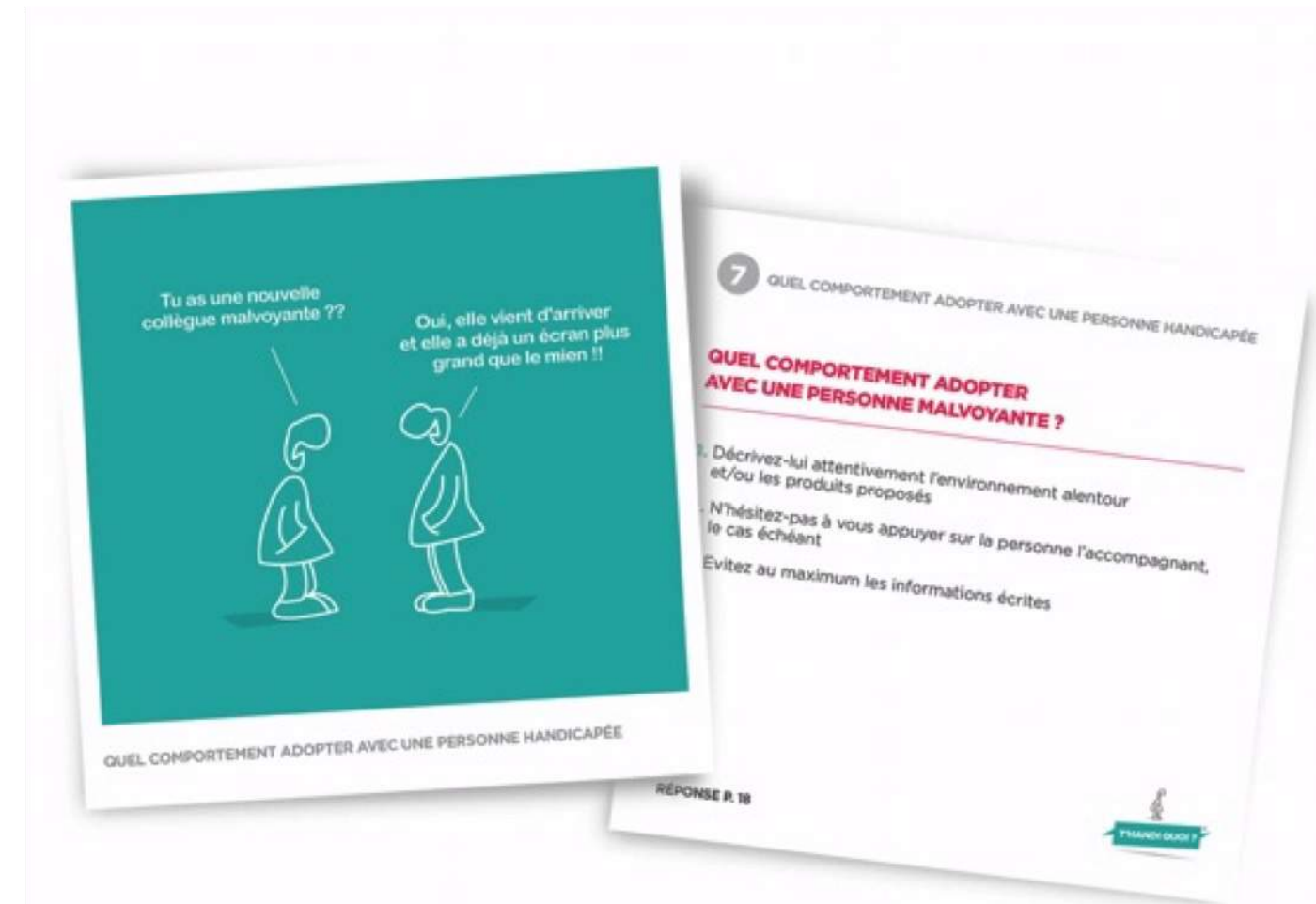
Des contenus personnalisés pour une résonner avec la réalité de l'organisation

LES QUESTIONS

LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE HANDICAP



LA BOITE DE JEU



LE LIVRET REPONSES



LES CONTACTS CLEFS

[en savoir +](#)





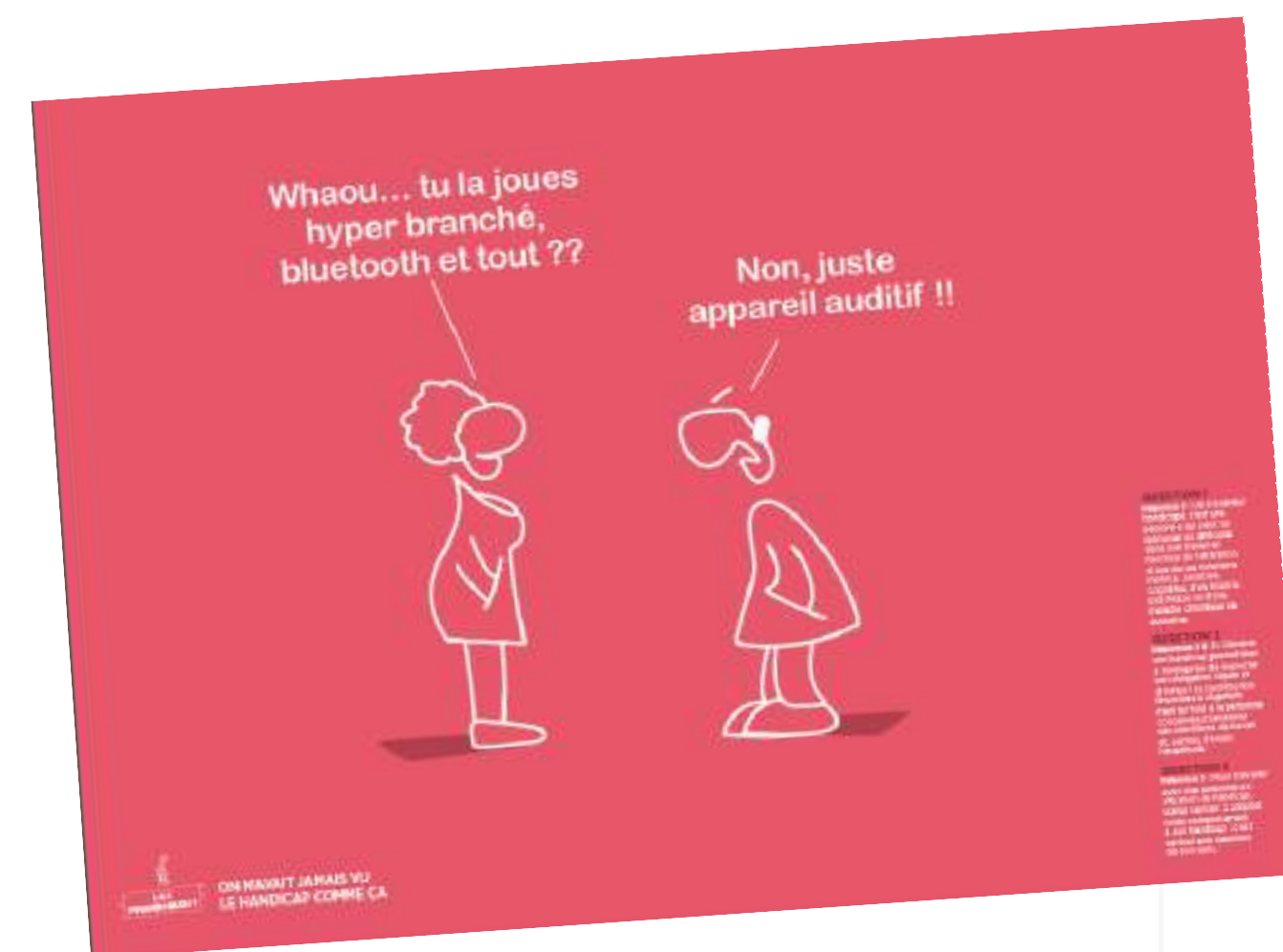
Un format personnalisé clef en main 2 en 1 : Quiz de sensibilisation + Campagne d'affichage

labellisé



QUIZ DE SENSIBILISATION AU RECTO

AFFICHES AU VERSO
(VISUELS RÉPARTIS ALEATOIREMENT)



QUESTION 1

QUAND ON PARLE DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP, ON PARLE DE QUI ?

1. De salariés bénéficiant d'un arrêt de travail prolongé
2. De collaborateurs en fauteuil ou à mobilité réduite
3. De collaborateurs qui peuvent se retrouver en difficulté dans leur travail, de manière permanente ou temporaire

(Retrouvez la réponse au dos)



LE HANDICAP, CELA PEUT ÊTRE :

l'altération d'un sens (ouïe, vue...), une déficience motrice (paralysie, hernie discale...), une maladie chronique ou évolutive (sclérose en plaques, cancer...), une déficience cognitive (trisomie, trouble "dys"...), ou une déficience psychique (dépression, addiction, trouble du comportement alimentaire, schizophrénie, bipolarité...).



QUESTION 2

DÉCLARER SON HANDICAP, ÇA SERT À QUOI ?

1. À permettre à l'entreprise de mesurer l'évolution du nombre de travailleurs handicapés au sein de ses effectifs
2. À permettre à l'entreprise de respecter son obligation légale
3. À déclencher des droits afin de bénéficier de mesures d'accompagnement améliorant ses conditions de travail

(Retrouvez la réponse au dos)



Quand un collaborateur déclare son handicap, l'entreprise peut organiser ou financer des solutions comme l'acquisition de matériel adapté, une prothèse auditive, le recours à une prestation de transport adapté pour faciliter les trajets domicile-travail... mais aussi une formation, ou encore un aménagement horaires.

QUESTION 3

POUR TRAVAILLER AVEC UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP, ON FAIT COMMENT ?

1. Comme avec n'importe qui d'autre
2. On ne lui confie que des missions simples, qu'il a l'habitude de réaliser
3. Normalement, mais en veillant à adapter son comportement à la situation de handicap de la personne

(Retrouvez la réponse au dos)



LES SOLUTIONS DE BON SENS SONT SOUVENT LES MEILLEURES POUR FACILITER LE QUOTIDIEN. Veiller à parler bien en face d'une personne malentendante, éviter les obstacles ou les longs déplacements à une personne qui éprouve des difficultés à se déplacer, éviter les consignes gestuelles à une personne malvoyante... Discuter avec la personne en situation de handicap vous permettra sans aucun doute de trouver, ensemble, des solutions simples !

[en savoir +](#)



QUEL
COLLÈGUE
ÊTES-VOUS!



Le premier « experience learning » personnalisé centré sur les comportements des collaborateurs face aux handicap

[en savoir +](#)



A large screenshot of the app's main question screen. The background is yellow. In the top left corner is the logo 'QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS!'. The main text reads: 'UN COLLÈGUE MALVOYANT VOUS DEMANDE DE LUI ENVOYER UN DOCUMENT PAR EMAIL. COMMENT RÉAGISSEZ-VOUS ?'. Below this is a horizontal line. Three answer options are listed in light yellow boxes: 'Vous éclatez de rire', 'Vous trouvez un prétexte pour lui en résumer le contenu plutôt que de le lui envoyer.', and 'Vous le lui envoyez. Après tout s'il le demande c'est qu'il doit avoir une solution pour le lire.'. At the bottom, there is a navigation bar with a left arrow, a row of 11 dots (the 10th dot is highlighted), and a right arrow. On the right side of the screen, there is a black silhouette of a person with spiky hair and glasses, holding a document.

Une expérience digitale et ludique de 15 minutes
où chaque collaborateur interroge des comportements et reçoit des clefs pour faire évoluer



QUEL COLÈGUE ÊTES-VOUS?

UNE PERSONNE SOURDE OU MALENTENDANTE REJOINT VOTRE ÉQUIPE.

QUE FAITES-VOUS POUR LUI FACILITER LE QUOTIDIEN ?

- Vous lui écrivez les messages ou instructions par mail ou sur papier
- Vous tentez de parler distinctement et en face d'elle afin qu'elle puisse lire sur vos lèvres
- Vous essayez de communiquer avec elle normalement pour ne pas qu'elle se sente différente

Progress indicator: 10 dots, the 3rd dot is highlighted.



LA DÉCLARATION : UNE FORMALITÉ QUI PEUT TOUT CHANGER

DÉCLARER SON STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ BÉNÉFICIE AUTANT AU SALARIÉ QU'À L'ENTREPRISE.

Le salarié peut bénéficier de mesures lui permettant d'améliorer ses conditions de travail l'entreprise bénéficie d'un salarié plus performant et respecte, ainsi, son obligation légale.

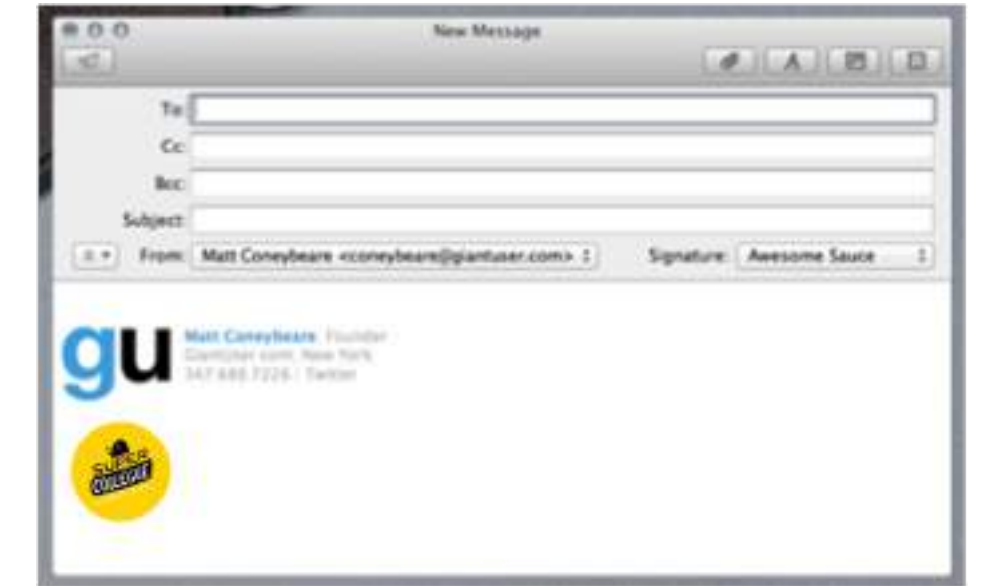
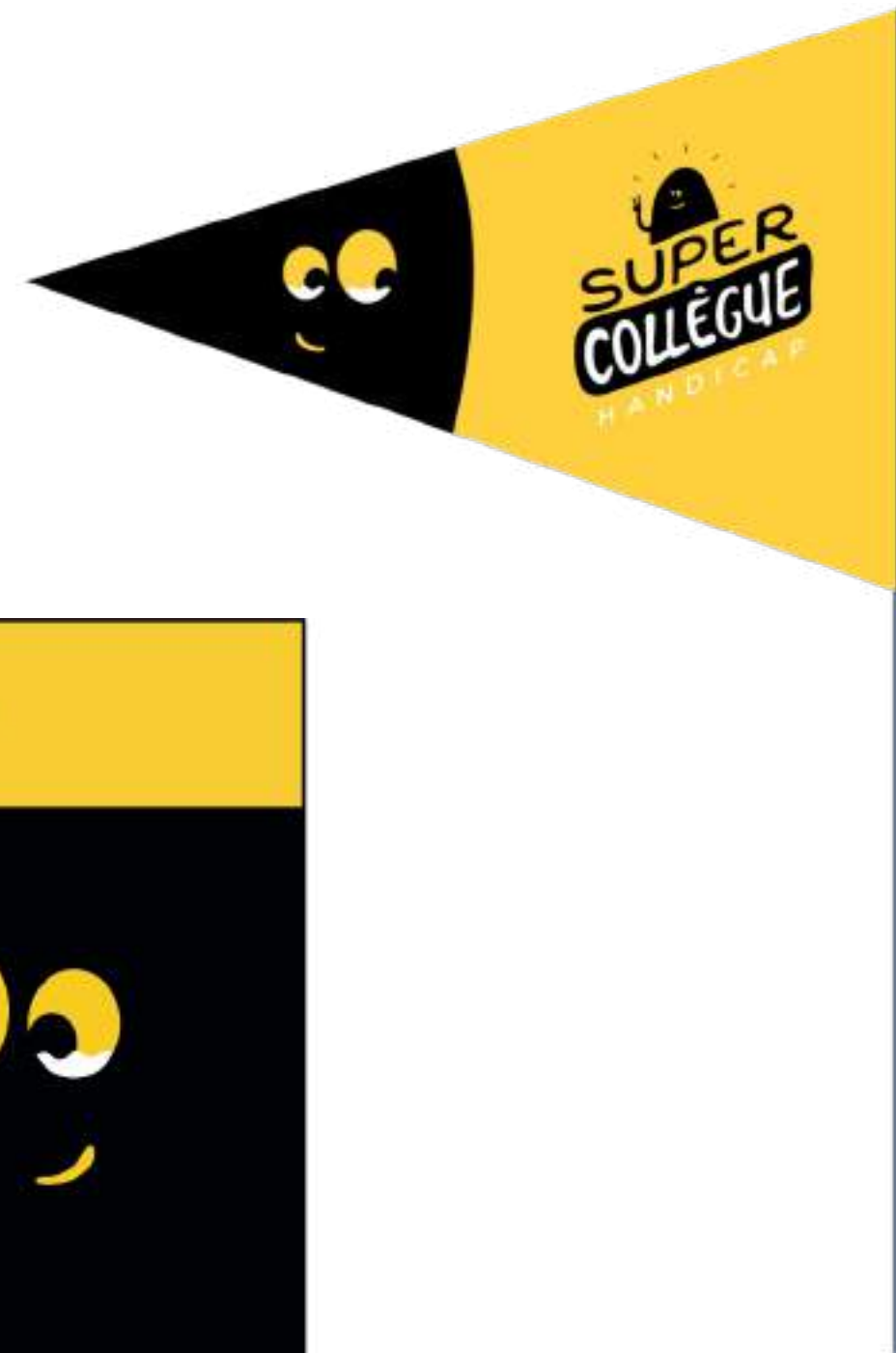
C'EST CONFIDENTIEL
Seul le salarié peut décider de l'entreprendre, en contactant d'abord la Mission Handicap. Il est le seul à pouvoir décider d'en informer d'autres personnes dans l'entreprise.

Close button (X) in the top right corner.

[en savoir +](#)



Une mécanique de valorisation de chaque participant et de viralité du dispositif



DÉCOUVERTE DE SON PROFIL



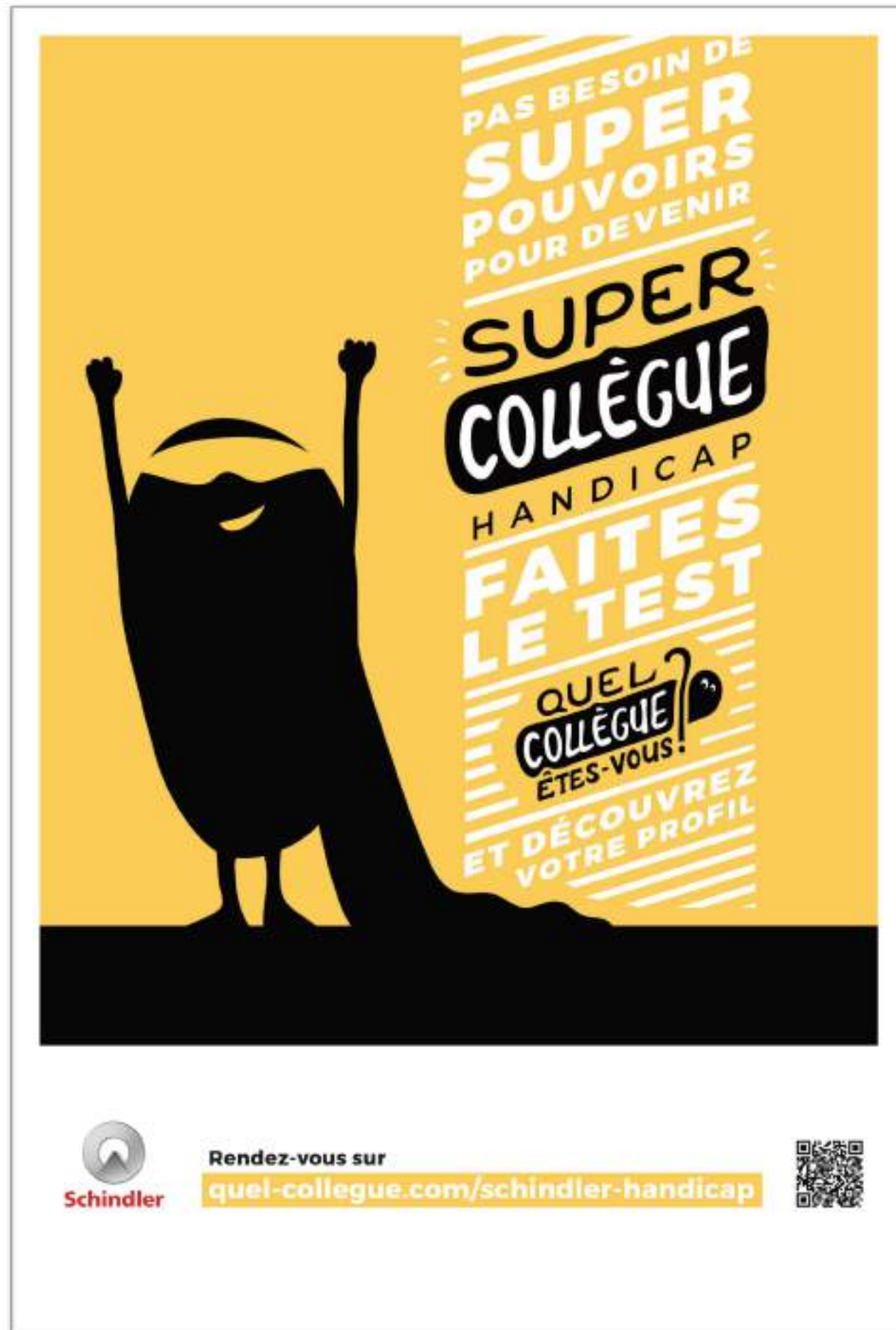
RÉCOMPENSE PAR DES GOODIES PHYSIQUES ET DIGITAUX : ▲

[en savoir +](#)



Une campagne d'animation de toute l'entreprise

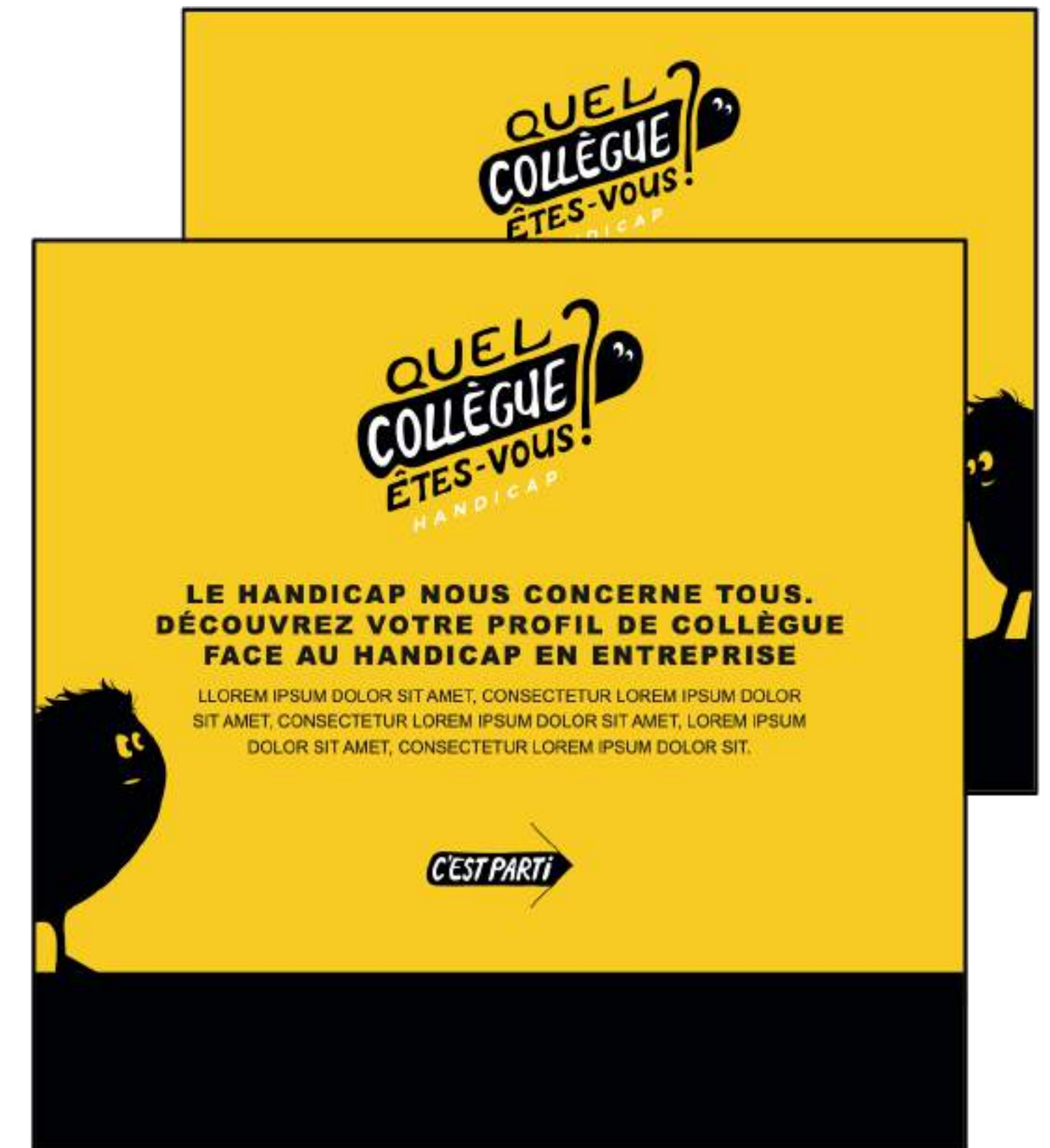
[en savoir +](#)



AFFICHAGE PERSONNALISÉ



ANIMATION TERRAIN



CAMPAGNE D'EMAILINGS



Le media digital personnalisé dédié au handicap dans votre entreprise

Des contenus personnalisés et réactualisés régulièrement :
articles, vidéos, interviews, podcasts...

Un eco-système media pour toucher l'ensemble
des collaborateurs et des talents

plateforme digitale
sur ordinateur,
tablette et smartphone

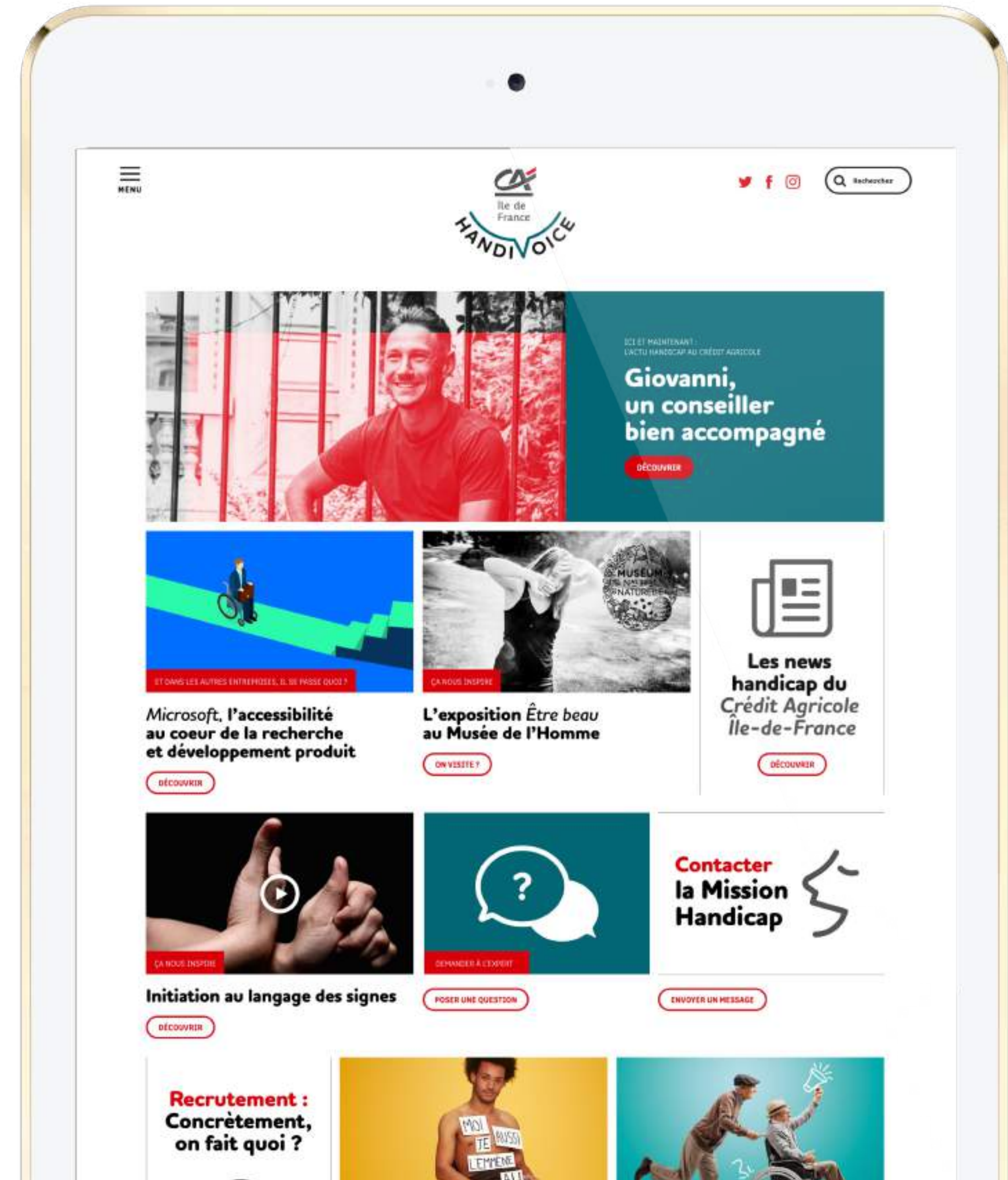
newsletter mensuelle
avec contenus à la Une
et lien vers la plateforme

réseaux sociaux
contenus relayés
sur les réseaux internes
et externes

événements SEEPH
relayés sur handivoice

affiches, QR code et goodies
diffusés dans l'entreprise

[Vivre l'expérience handivoice](#)





LE HANDICAP

Le handicap peut revêtir diverses formes et peut toucher n'importe qui, à n'importe quel moment. Souvent invisible, cela peut être un trouble moteur, une maladie cardiaque, des problèmes de dos, une déficience visuelle, un trouble psychique comme la dépression...

Ce sujet ne doit plus être un tabou. Il est d'intérêt d'en parler car des solutions existent et vous permettent de travailler dans de bonnes conditions.

C'est le rôle de la Mission Handicap de Christian Dior, du Travail, de l'Assistante Sociale, de l'Infirmière, au sein des Divisions, et de la Charité de l'entreprise.

Handicap & travail : chaque détail fait la différence.

Christian Dior



LA CRÉATIVITÉ

Lacticia est agent de magasin logistique, une fonction qui requiert beaucoup de mouvements. Alors, quand ses difficultés à lever le bras droit se sont fait ressentir, son responsable et le médecin du travail se sont concertés pour réaménager son poste de travail : un matériel réglable, en cabane et une position de travail ne sollicitant que le côté gauche de son corps.

Handicap et travail : chaque détail fait la différence.

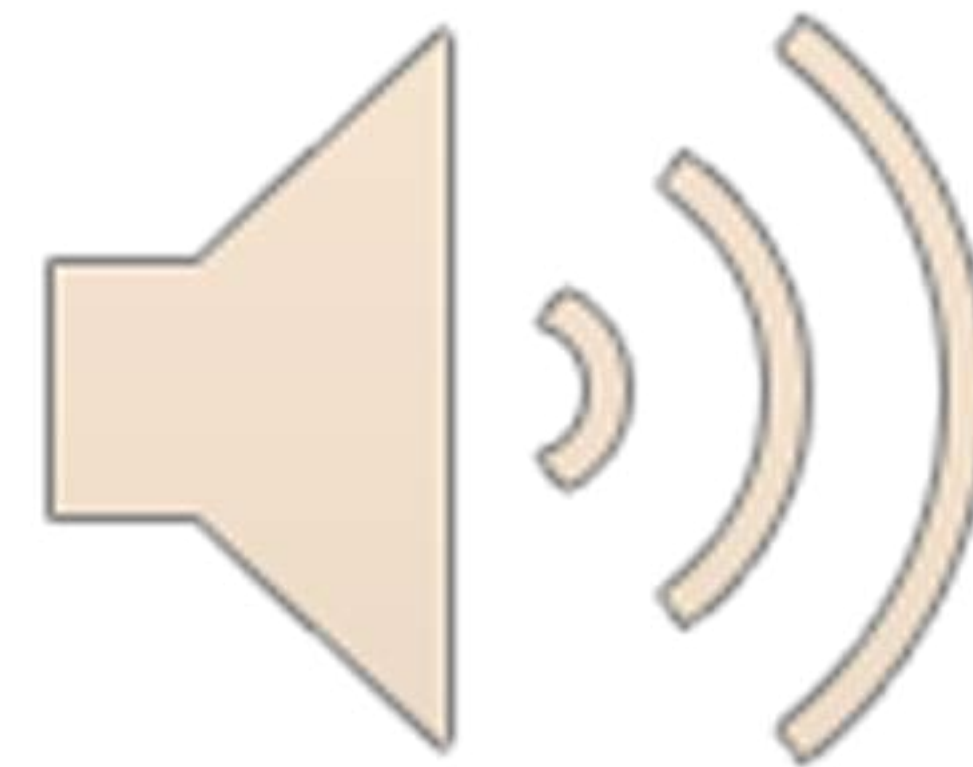
Christian Dior

Christian Dior
COUTURE

Handicap et travail : chaque détail fait la différence







LONGCHAMP
PARIS

DEPUIS QUE
JE SUIS ÉQUIPÉE
D'UN BRAS
ARTICULÉE,
MON QUOTIDIEN
REPREND
DES COULEURS.



Il y a plus de 15 ans, mon médecin a fait constater mon problème d'épaule comme maladie professionnelle. Longchamp a donc fait évoluer ma mission vers des tâches moins difficiles, sur des pièces moins lourdes. J'ai par la suite été équipée d'un bras articulé et mon temps de travail a été adapté à 65%, sans perte de salaire.

CATHERINE, managère à Segré, Atelier C

Une question ou besoin d'être accompagnée ?
Parlez-nous et nous vous aiderons, en toute confidentialité.
contact@longchamp.com - 01 41 74 12 76

TOUTES LES COULEURS
DU HANDICAP
ONT LEUR PLACE
CHEZ LONGCHAMP

LONGCHAMP
PARIS

DEPUIS QUE J'OSE
DEMANDER
DE RÉPÉTER
CERTAINES
INSTRUCTIONS,
TOUS
LES VOYANTS
SONT AU VERT.



Du fait de ma dystonie, il arrive que j'oublie comment utiliser une machine que je n'ai pas manipulée depuis longtemps, ou que je mémorise difficilement un mode opératoire. Par conséquent je dois parfois demander à plusieurs reprises certaines informations. J'en ai parlé aux membres de mon équipe et ils se sont très naturellement adaptés à ma situation.

CATHERINE, managère à Roussay, Atelier A

Une question ou besoin d'être accompagnée ?
Parlez-nous et nous vous aiderons, en toute confidentialité.
contact@longchamp.com - 01 41 74 12 76

TOUTES LES COULEURS
DU HANDICAP
ONT LEUR PLACE
CHEZ LONGCHAMP

LONGCHAMP
PARIS

MAINTENANT,
JE PERÇOIS
TOUTES
LES NUANCES
DE NOS
ÉCHANGES.



Déclarer mon statut de travailleur handicapé m'a permis de bénéficier d'une prime en charge partielle de mes problèmes auditifs ainsi que des boutons anti-bruït (à la maison). Cet équipement m'a permis de gagner en confort de travail, mais aussi de créer une communication plus fluide avec les membres de mon équipe.

YARIE, managère à Blandy, au sein de l'Atelier petite maroquinerie

Une question ou besoin d'être accompagnée ?
Parlez-nous et nous vous aiderons, en toute confidentialité.
contact@longchamp.com - 01 41 74 12 76

TOUTES LES COULEURS
DU HANDICAP
ONT LEUR PLACE
CHEZ LONGCHAMP

**Être malvoyant,
malentendant,
avoir des problèmes
de dos, une maladie
évolutive... et s'épanouir
chez Square Management,
c'est possible !**



Écran large, logiciels de synthèse vocale, financement de prothèses auditives, fauteuils et bureaux ergonomiques, solutions de transport adapté... Vous n'imaginez pas les solutions pouvant être mises en place pour concrétiser le potentiel de développement de chacun. C'est le quotidien de notre charte handicap.

Pour en savoir plus, découvrez notre charte handicap sur Blink, ou contactez en toute confidentialité notre référente handicap **Laetitia Paput** : laetitia.paput@square-management.com

Chez
square
management

la prise en compte du handicap,
c'est du concret.

**« Mon handicap ?
J'ai choisi d'en parler. »**

Romain Jourdren, DRH
Square Management

« Je suis la preuve que handicap et responsabilités ne sont pas incompatibles. En tant que garant de la politique RH et sociale du groupe Square, il était évident pour moi que déclarer mon handicap devait avoir valeur d'exemple. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est un statut particulier qui offre des avantages et des droits en termes de vie professionnelle. Pourtant le recours à ce dispositif reste sous-utilisé, à cause de la réticence à s'identifier au terme « handicapé » et à certaines idées reçues.

Je considère, au-delà de mon cas personnel, que les salariés en situation de handicap - souvent invisible - sont d'autant plus méritants de tenir leur poste, fidèlement, malgré leurs difficultés »

Pour en savoir plus, découvrez notre charte handicap sur Blink, ou contactez en toute confidentialité notre référente handicap **Laetitia Paput** : laetitia.paput@square-management.com



Chez
square
management

la prise en compte du handicap,
c'est du concret.

**On peut être en situation
de handicap sans que tout
le monde le sache.**



Vous êtes en situation de handicap et ne souhaitez pas que cela se sache : aucun problème. Mais si des aménagements peuvent vous permettre d'améliorer votre quotidien, nous pourrions les mettre en place, en toute confidentialité. Ce sera à vous, et à vous seul, de choisir d'expliquer ou non votre situation à vos collègues ou votre manager.

Pour en savoir plus, découvrez notre charte handicap sur Blink, ou contactez en toute confidentialité notre référente handicap **Laetitia Paput** : laetitia.paput@square-management.com

Chez
square
management

la prise en compte du handicap,
c'est du concret.

**Concilier
soins et travail :
on s'adapte.**



Vous avez besoin de consulter régulièrement un médecin ou de suivre des soins ? Nous pouvons, par exemple, aménager vos horaires de travail. Rechercher et mettre en place des solutions sur-mesure qui vous permettront de vous sentir mieux au travail et de libérer votre potentiel : c'est l'objectif de notre charte handicap.

Pour en savoir plus, découvrez notre charte handicap sur Blink, ou contactez en toute confidentialité notre référente handicap **Laetitia Paput** : laetitia.paput@square-management.com

Chez
square
management

la prise en compte du handicap,
c'est du concret.

PAROLE DE SALARIÉ

Problèmes de dos évoqués, solutions trouvées.

"Sur les chantiers, j'avais de plus en plus mal au dos. J'en ai parlé à la Mission Handicap et aux Ressources Humaines, qui m'ont accompagné dans une reconversion professionnelle en bureau d'études. Si j'avais su, j'en aurais sans doute parlé plus tôt."

Accompagnement assuré.
Comme vous, la Mission Handicap agit sur le terrain. Son rôle est de trouver des solutions pour vous permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions, quelle que soit votre situation. On s'en parle ? mission.rse.ineo@engie.com



PAROLE DE COLLÈGUE

Troubles de l'audition évoqués, solutions financées.

Depuis qu'Alex est équipé de prothèses auditives, il communique beaucoup plus avec le reste de l'équipe, et nous travaillons de manière bien plus efficace. Il a bien fait de parler de son besoin à la Mission Handicap et aux Ressources Humaines... depuis qu'il est équipé ça change tout."

Accompagnement assuré.
Comme vous, la Mission Handicap agit sur le terrain. Son rôle est de trouver des solutions pour vous permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions, quelle que soit votre situation. On s'en parle ? mission.rse.ineo@engie.com



PAROLE DE MANAGER

Besoin de soins évoqué, horaires aménagés.

"Inès arrivait en retard certains matins et, forcément, cela m'agaçait. Lorsqu'elle m'a expliqué qu'elle devait suivre des soins avant de venir au bureau, nous avons immédiatement réorganisé son temps de travail avec la Mission Handicap et les Ressources Humaines. Elle et moi sommes bien plus détendus depuis !"

Accompagnement assuré.
Comme vous, la Mission Handicap agit sur le terrain. Son rôle est de trouver des solutions pour vous permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions, quelle que soit votre situation. On s'en parle ? mission.rse.ineo@engie.com



PAROLE DE COLLECTIF

On n'avait jamais vu le handicap comme ça !






**QUAND LA MISSION HANDICAP
TROUVE LES BONNES SOLUTIONS
POUR SES COLLABORATEURS,**

ÇA VA MIEUX !

**“Une formation
diplomante à
un nouveau métier
et quelques
aménagement
matériels pour
me permettre
de travailler avec
mon bras paralysé.”**

Pierre-Etienne, conseiller en gestion de patrimoine

 Découvrez la suite de son témoignage
et les actions de la Mission Handicap
sur cadif.handivoice.fr



Mal au dos,
difficultés à voir,
à entendre ou
à vous déplacer,
diabète, cancer,
obésité, problèmes
cardiaques....

**QUAND LA MISSION HANDICAP
TROUVE LES BONNES SOLUTIONS
POUR SES COLLABORATEURS,**

ÇA VA MIEUX !

LUI RÉPOND
RAREMENT
QUAND ON LUI
DIT BONJOUR.

“
Il est
peut-
être
antipa-
thique.”

OU PEUT-ÊTRE PAS.



Plus d'une
personne
sur dix est
concernée par
une déficience
auditive.

Pour la compenser, certaines
peuvent avoir recours à une
prothèse, d'autres à la lecture
labiale, certaines maîtrisent
la langue des signes française,
d'autres pas...
Chaque situation est unique.
Dans tous les cas, le premier
réflexe à avoir, c'est de veiller
à bien se placer en face de
la personne pour lui parler.
C'est simple non ?



LILA NE
PARLE
PAS
BEAUCOUP
EN RÉUNION.

“
Elle est
peut-
être
timide.”

OU PEUT-ÊTRE PAS.



Plus d'une
personne
sur dix est
concernée
par la
malentendance.

Pour certaines personnes,
un simple appareillage n'est
parfois pas suffisant. En revanche,
de nombreuses autres solutions
existent pour permettre des
interactions quotidiennes en
groupe, comme des transcriptions
textuelles ou l'utilisation d'un micro
mobile relié à une bouche
magnétique. Et bien sûr, le premier
réflexe à avoir, c'est de ne pas
parler tous en même temps.
C'est simple non ?





Mission Handicap
la beauté libérée

Difficile de rester à l'écoute de vos clientes ?

Confiance n°1
nous pouvons vous aider à financer des prothèses auditives.

Trouver LA solution qui libérera votre potentiel, notre Mission handicap est là pour ça.

Alors, si vous avez une difficulté dans votre travail en raison d'un handicap ou de votre état de santé, venez nous en parler en toute confidentialité.

Pour plus d'informations ?
Contactez notre Mission Handicap : missionhandicap@nocibe.fr

NOCIBÉ
la beauté libérée

Ensemble, libérons votre potentiel.

Mission Handicap
la beauté libérée

Mal au dos ?

Confiance n°3
une table réglable en hauteur ou un fauteuil ergonomique peuvent vous soulager.

Trouver LA solution qui libérera votre potentiel, notre Mission handicap est là pour ça.

Alors, si vous avez une difficulté dans votre travail en raison d'un handicap ou de votre état de santé, venez nous en parler en toute confidentialité.

Pour plus d'informations ?
Contactez notre Mission Handicap : missionhandicap@nocibe.fr

NOCIBÉ
la beauté libérée

Ensemble, libérons votre potentiel.



Sophie Cluzel @s_cluzel · 2h

Bravo à @Nocibe ,acteur engagé qui lance une campagne de recrutement à destination des personnes handicapées. C'est par ce type d'initiative que nous contribuerons à façonner l'entreprise inclusive et à faire évoluer les mentalités! #Emploi #Handicap

Nocibé recrute et déploie sa politique handicap
lefigaro.fr

4 22 35

Nocibé
Campagne de sensibilisation / événement de recrutement itinérant

**Egalité
Professionnelle**

**Prévention
du sexisme**



**Communication
Sensibilisation
Promotion de la mixité
des métiers**

le handicap

**l'égalité professionnelle et la
prévention du sexisme et du harcèlement**

l'orientation sexuelle

La diversité et l'inclusion

l'emploi des jeunes et l'alternance

...

dans

l'organi

sation

QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS?

Le premier « experience learning » personnalisé centré sur les comportements des collaborateurs face à l'égalité professionnelle et au sexisme

QUITTER

BNP PARIBAS & L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes semble être un acquis pour tous... et pourtant certains réflexes ou comportements, souvent involontaires, y portent atteinte au quotidien.

Chez BNP Paribas, nous tenons à être particulièrement vigilants et assurer à chaque collaborateur, femme ou homme, une égalité de traitement, les mêmes chances de réussir et de trouver son équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

ON CONTINUE?



QUITTER

QUAND 2 FEMMES COLLÈGUES VONT DÉJEUNER ENSEMBLE, QUELLE PENSÉE VOUS VIENT À L'ESPRIT ?

- Elles vont passer un moment entre amies
- Elles vont avancer sur un dossier qui les réunit au travail
- Elles développent leur réseau au sein de l'entreprise



LE SEXISME SE MANIFESTE PAR DES PROPOS OU DES COMPORTEMENTS QUI INFÉRIORISENT LES FEMMES.

- Elle a des arguments pour convaincre
- Elle arrive très bien à gérer son travail et sa famille
- Un homme, ça rassure les clientes

SANS QU'ON EN SOIT FORCÉMENT CONSCIENT, DES REMARQUES ANODINES ET RÉPÉTÉES SUR LES TENUES VESTIMENTAIRES OU DES ATTRIBUTS PHYSIQUES ENTretiennent un « SEXISME ORDINAIRE » DANS L'ENTREPRISE.



Une expérience digitale et ludique de 15 minutes où chaque collaborateur interroge des comportements et reçoit des clés pour faire évoluer

+

Une mécanique de valorisation de chaque participant et de diffusion des conversations

LA DÉCOUVERTE LUDIQUE DE SON PROFIL

UNE CAMPAGNE D'ANIMATION DE TOUTE L'ENTREPRISE



QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS?

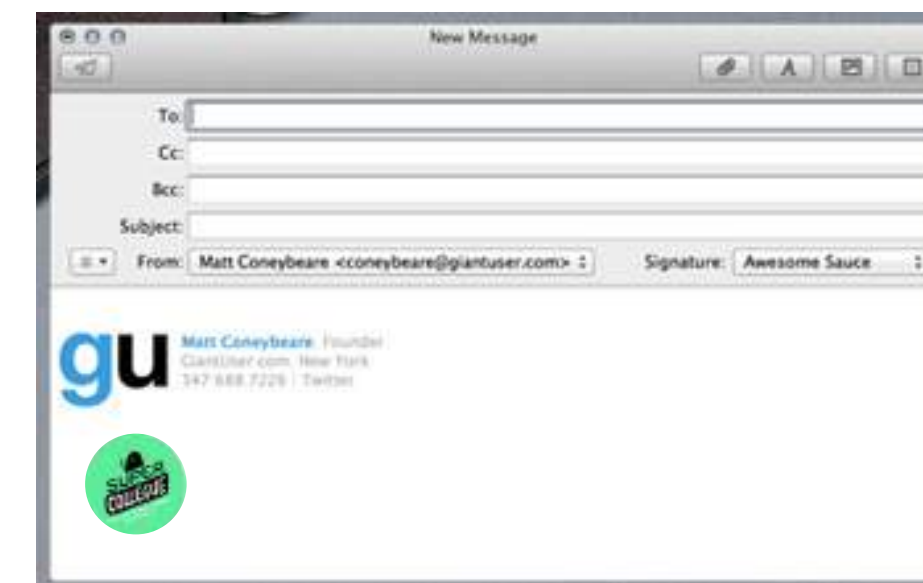
Michel Martin, vous êtes...

LE COLLÈGUE D'AUJOURD'HUI BIEN DANS SON TEMPS
Vous vous affranchissez des conventions et des stéréotypes hérités du passé. Vous pensez qu'être à l'écoute de ses aspirations est la clé pour s'épanouir au travail. Femme ou homme, c'est surtout la compétence qui fait la différence à vos yeux.

TELECHARGEZ VOTRE PROFIL COMPLET

L'égalité Homme / Femme chez Allianz
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut

Vos contacts Diversité
Laurent Picot 01 55 03 04 05 laurent.picot@allianz.fr
Gilles Dubost, 01 55 07 08 09 gilles.dubost@llianz.fr



UNE VALORISATION GRÂCE À DES GOODIES PHYSIQUES ET DIGITAUX



ÉGALITÉ HOMME-FEMME AU TRAVAIL

QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS?

FAITES LE TEST ET DÉCOUVREZ VOTRE PROFIL

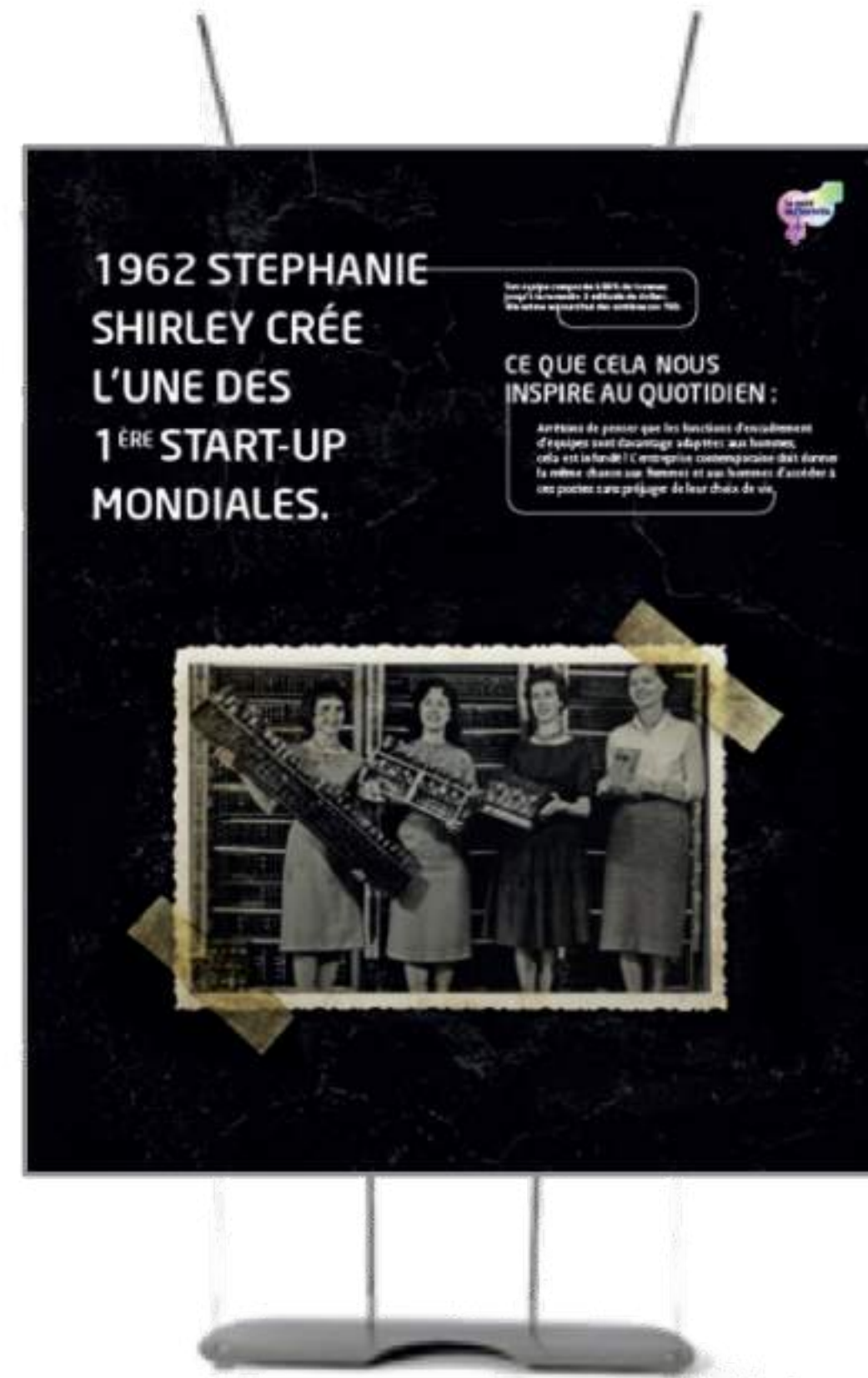
EURONEXT

Rendez-vous sur quel-college.com/euronext





L'expo-parcours personnalisée sur l'égalité professionnelle femme-homme dans votre entreprise



Le Sens de l'Histoire
6 panneaux types, 1 panneau personnalisé, 6 emailings



axelleless • Abonné(e)
Kwerk Hausmann

axelleless Merci à l'association @ellevate_your_curiosity (que J'aime ce nom!;) de m'avoir invitée à partager mon parcours. Une squad good vibes only. Vive la Sororite, plus que jamais. #strongertogether #ellevateyourcuriosity #futureisfemale #ConseilsEtBienveillance Et @kwerkparis, on est décidément trop bien chez vous 🙌🙌🙌 #bestworkplace Expo géniale @eliesicsic (Googlisez Stéphanie Shirley!!)

marjo_kert @axelleless : merci: ton énergie, ton enthousiasme nous ont Elevées ce soir 🙌🙌 @Ellevate_your_curiosity @kwerkparis

saralixuriguera Merci @axelleless d'avoir accepté l'invitation de @ellevate_your_curiosity. Échange si



76 J'aime

IL Y A 11 HEURES

Add a comment...





L'expo virtuelle accessible en digital

présentée dans un mini-site personnalisé

The screenshot shows a web interface for the virtual exhibition. At the top, it features the Inserm logo and the title 'Bienvenue dans l'exposition LE SENS DE L'HISTOIRE'. Below the title is a short introductory text. A central image shows a 3D perspective of the virtual gallery space. At the bottom, there is a contact form with a 'Envoyer' button and a list of contact information for the Occitanie Pyrénées region, including an email address and a website link.



Visiter l'exposition





L'expo virtuelle accessible en digital

Le kit de communication mis à votre disposition

LE SENS DE L'HISTOIRE **Inserm**

L'INSERM Occitanie Pyrénées vous invite à une exposition pas comme les autres

Dédiée au sujet de l'égalité entre femmes et hommes au travail, cette exposition digitale vous fera voyager dans l'espace et dans le temps, de l'Égypte antique à l'Asie d'aujourd'hui.

Préparez-vous à découvrir des personnages et des faits étonnants... et à réaliser que tous les a priori que nous pouvons avoir sur la place des femmes et des hommes dans l'entreprise sont le fruit de constructions culturelles que nous pouvons facilement dépasser dès lors que nous en prenons conscience.

Si jamais les images de cet email et le bouton C'EST PARTI s'apprennent pas, veuillez cliquer sur le lien en bas de mail.

C'EST PARTI

Accès direct: <http://www.lesensdelhistoire.fr/inserm>

Inserm | Fonds Égalité Professionnelle

LE SENS DE L'HISTOIRE

L'EXPOSITION DIGITALE DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'INSTITUT

Visitez-là dès maintenant en vous rendant sur : lesensdelhistoire.fr/inserm ou en scannant ce QR Code

Visiter l'exposition





Le 1er dispositif personnalisé pour libérer la parole sur le sexisme ordinaire dans l'entreprise



Des Mots Qui Comptent
1 livre personnalisé et un dispositif d'emails



[Voir le film 1](#)



[Voir le film 2](#)

Oui

on peut toujours
RIGOLER

Au travail, l'humour s'invite naturellement et spontanément dans les conversations. C'est normal et cela crée en général une bonne ambiance au quotidien.

Mais dès lors qu'un propos ou qu'une blague devient dévalorisant ou dégradant envers une collaboratrice ou un collaborateur, alors il n'est plus drôle.

Et s'il porte sur des attributs physiques ou sur le genre d'un ou d'une salarié(e), alors il peut constituer un agissement sexiste ou une situation de harcèlement sexuel, et il n'a pas sa place chez SMA.

Si vous êtes témoin ou victime d'une manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel dans l'entreprise, contactez votre **Référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes**.

SMA

Oui

on peut toujours
**TISSER
DES LIENS**

Au travail, il n'est pas rare que l'on sympathise avec un ou une collègue. Et c'est bien normal : après la famille, l'entreprise constitue souvent notre principal cercle de socialisation.

Mais dès lors qu'une interaction n'est sexuelle ou provocatrice que par une des deux personnes, alors elle n'est plus mutuelle.

Et si ce rapprochement est subi de manière insistante au point de mettre l'autre dans une situation gênante, alors il peut constituer une situation de harcèlement sexuel, et n'a pas sa place chez SMA.

Si vous êtes témoin ou victime d'une manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel dans l'entreprise, contactez votre **Référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes**.

SMA

Oui

on peut toujours
**FAIRE DES
COMPLIMENTS**

Au travail, on fait naturellement des remarques à ses collègues sur leur nouvelle tenue ou leur coupe de cheveux. C'est normal et cela crée en général une bonne ambiance au quotidien.

Mais dès lors qu'un propos devient déplacé ou insiste sur un caractère physique ou sexuel d'un(e) salarié(e), alors il n'est plus bienveillant.

Et s'il place la personne en question dans une situation gênante où elle ne sent pas en capacité de répondre, alors il peut constituer un agissement sexiste ou une situation de harcèlement sexuel, et n'a pas sa place chez SMA.

Si vous êtes témoin ou victime d'une manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel dans l'entreprise, contactez votre **Référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes**.

SMA

AGIR >>>>>>
DURABLEMENT



« ELLE DOIT AVOIR SES RÈGLES »

Si l'on parle de l'entreprise et de son règlement intérieur, cela est tout à fait vrai.

Si l'on parle d'une collègue et de ses réactions, cela est tout à fait déplacé.

Si nous n'y prêtons pas attention, des propos et agissements sexistes peuvent créer des conditions de travail déplaisantes, gênantes ou infériorisantes pour certaines et certains d'entre nous.

Le sexisme n'a pas sa place chez nous, tout simplement.



Pour en savoir plus, scannez le QR code.



AGIR >>>>>>
DURABLEMENT



« IL Y A DU MONDE AU BALCON »

Entendre cela dans un théâtre ou une salle de concert, c'est toujours bon signe.

Entendre cela dans l'entreprise à propos d'une collaboratrice, c'est toujours signe de sexisme.

Si nous n'y prêtons pas attention, des propos et agissements sexistes peuvent créer des conditions de travail déplaisantes, gênantes ou infériorisantes pour certaines et certains d'entre nous.

Le sexisme n'a pas sa place chez nous, tout simplement.



Pour en savoir plus, scannez le QR code.



AGIR >>>>>>
DURABLEMENT



« ELLE A TENDANCE À MINAUDER »

On parle d'un chat ? C'est une remarque courante..

On parle d'une collègue ? C'est une remarque sexiste.

Si nous n'y prêtons pas attention, des propos et agissements sexistes peuvent créer des conditions de travail déplaisantes, gênantes ou infériorisantes pour certaines et certains d'entre nous.

Le sexisme n'a pas sa place chez nous, tout simplement.



Pour en savoir plus, scannez le QR code.





ÇA COMMENCE SOUVENT COMME ÇA

**UN REGARD déplacé
UN PROPOS qui infériorise
UN MESSAGE inadapté
UN GESTE inapproprié**

Lorsque ce regard, ce propos, cette remarque ou ce geste se répète, il crée une situation de mal-être et de harcèlement moral ou sexuel qui n'a pas sa place chez Essilor.

« Ça », peut devenir du harcèlement au travail.

Ouvrons les yeux sur le harcèlement et soyons vigilants

Si vous pensez être victime ou témoin de harcèlement, contactez en toute confidentialité les relais internes de l'entreprise* ou Ethics Line au 0800 91 6188 ou sur internet en scannant ce flashcode



ESSILOR

* Le référent « harcèlement moral et agissement sexuels », managers, équipe RH, équipe médiation, salariés du travail, représentants du personnel et élus syndicaux.



ÇA COMMENCE SOUVENT COMME ÇA

**UN REGARD déplacé
UN PROPOS qui infériorise
UN MESSAGE inadapté
UN GESTE inapproprié**

Lorsque ce regard, ce propos, cette remarque ou ce geste se répète, il crée une situation de mal-être et de harcèlement moral ou sexuel qui n'a pas sa place chez Essilor.

« Ça », peut devenir du harcèlement au travail.

Ouvrons les yeux sur le harcèlement et soyons vigilants

Si vous pensez être victime ou témoin de harcèlement, contactez en toute confidentialité les relais internes de l'entreprise* ou Ethics Line au 0800 91 6188 ou sur internet en scannant ce flashcode



ESSILOR

* Le référent « harcèlement moral et agissement sexuels », managers, équipe RH, équipe médiation, salariés du travail, représentants du personnel et élus syndicaux.



ÇA COMMENCE SOUVENT COMME ÇA

**UN REGARD déplacé
UN PROPOS qui infériorise
UN MESSAGE inadapté
UN GESTE inapproprié**

Lorsque ce regard, ce propos, cette remarque ou ce geste se répète, il crée une situation de mal-être et de harcèlement moral ou sexuel qui n'a pas sa place chez Essilor.

« Ça », peut devenir du harcèlement au travail.

Ouvrons les yeux sur le harcèlement et soyons vigilants

Si vous pensez être victime ou témoin de harcèlement, contactez en toute confidentialité les relais internes de l'entreprise* ou Ethics Line au 0800 91 6188 ou sur internet en scannant ce flashcode



ESSILOR

* Le référent « harcèlement moral et agissement sexuels », managers, équipe RH, équipe médiation, salariés du travail, représentants du personnel et élus syndicaux.

Inclusion LGBTQ+



**Communication
Sensibilisation
Marque Employeur**

**SOYONS
SÉRIEUX!**

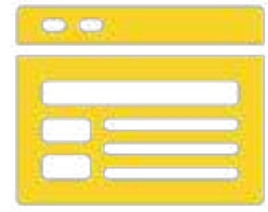
Le dispositif de sensibilisation à l'inclusion LGBTQ+ personnalisé, en événementiel et/ou digital





6 gifs animés

pour rythmer la vie digitale de l'entreprise : son intranet, ses réseaux sociaux, ses signatures d'emails...



Une landing page événementielle pour présenter les engagements de l'entreprise



Une suite de 5 emailings de sensibilisation pour aborder des sujets concrets : la déclaration du conjoint sur la mutuelle, les abus de langage courant...





Le premier « experience learning » personnalisé centré sur les comportements des collaborateurs face à l'inclusion LGBTQ+

En savoir +



QUEL COLLÈGUE ÊTES-VOUS?

QUITTER

POUR PARLER DE VOTRE DIRECTEUR QUI EST HOMOSEXUEL, VOTRE MANAGER L'APPELLE 'LA PATRONNE'

Vous être choqué mais ne dites rien car cela vient de votre manager

Vous ne réagissez pas, c'est de l'humour potache

Vous lui faites remarquer que son propos est homophobe, sanctionnable, et pourrait aussi blesser d'autres personnes dans l'entreprise

Mentions Légales

L'ORIENTATION SEXUELLE N'A PAS D'INFLUENCE SUR LA CAPACITÉ D'UN INDIVIDU À

IMPOSER SES DÉCISIONS MANAGER PORTER ATTENTION À L'AUTRE

NE NOUS LAISSONS PAS PIÉGER PAR DES STÉRÉOTYPES QUI LAISSERAIENT CROIRE QUE LES PERSONNES LESBIENNES, GAYS, BISEXUELLES OU TRANSGENRES AURONT DES QUALITÉS OU DES COMPÉTENCES DIFFÉRENTES DES AUTRES.

ON CONTINUE?

Mentions Légales

L'INCLUSION LGBTQ+ EN ENTREPRISE ÇA SE PASSE TOUS LES JOURS

PAS SEULEMENT QUAND IL Y A UN ARC-EN-CIEL


DEVENEZ SUPER COLLÈGUE

INCLUSION LGBTQ+

Rendez-vous sur quel-colleague.com/heineken-lgbt

HEINEKEN FRANCE BOISSONS

Diversité dans l'entreprise



**Communication
Sensibilisation
Événements**

Production de contenu et de newsletter pour animer l'entreprise toute l'année sur la diversité et l'inclusion

Des articles, des vidéos et des podcasts produits pour vous, sur votre politique Diversité & Inclusion et regroupés dans une newsletter



Voir le film



la newsletter de toutes les diversité d'Essilor
mars/avril 2021

Un nouveau rendez-vous dédié à la diversité

Une entreprise diverse et inclusive, c'est une entreprise capable d'accueillir et de faire grandir les talents de chacun, avec leurs différences et leurs spécificités. Femmes et hommes, jeunes et moins jeunes, quelles que soient leurs origines sociales, géographiques, leurs religions, leurs orientations sexuelles ou leurs situations de handicap : toutes et tous sont les bienvenus chez Essilor.

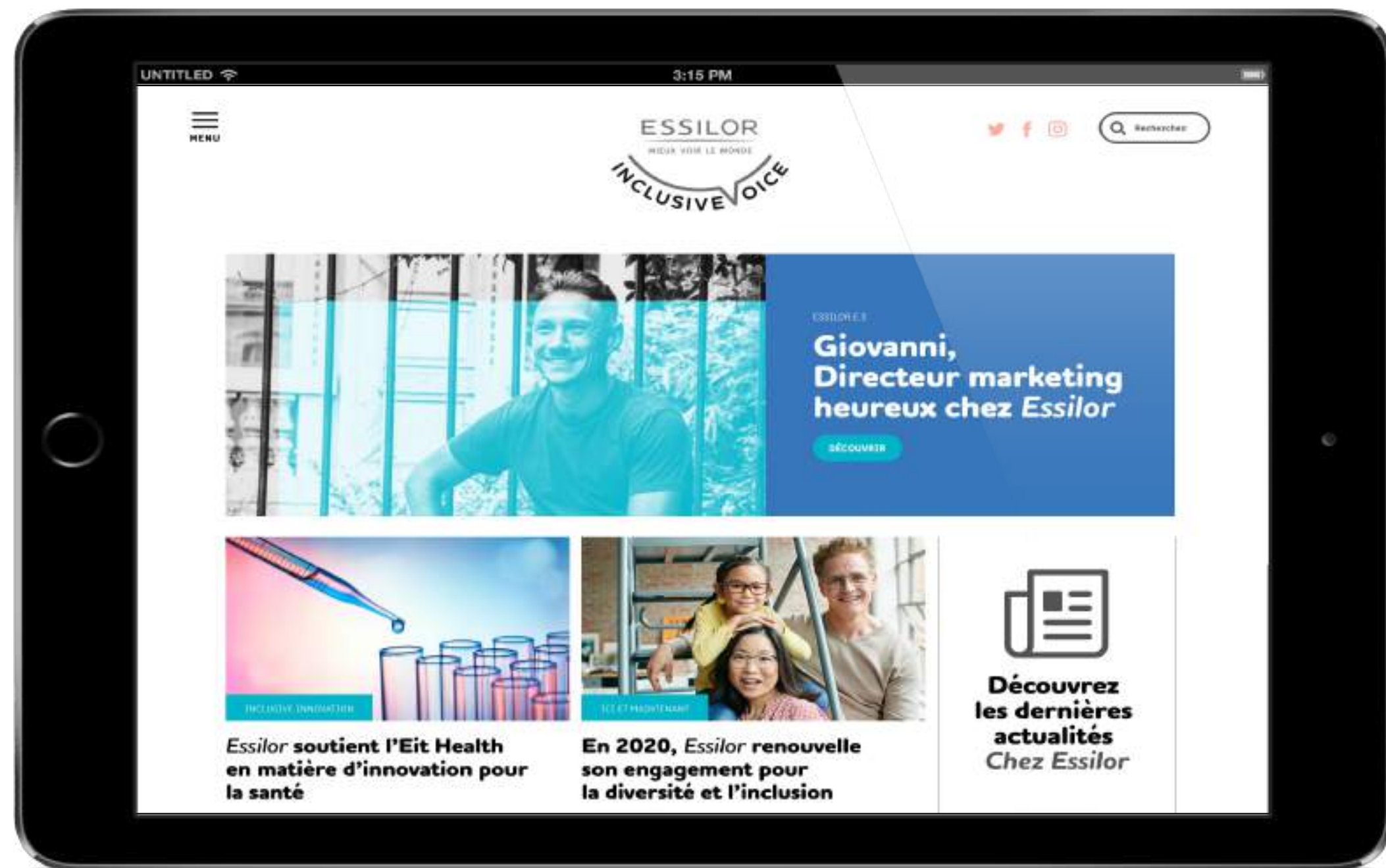
Avec cette newsletter nous nous retrouverons tous les deux mois pour mieux comprendre les enjeux de la diversité et de l'inclusion au sein d'Essilor, en France.

À découvrir dans ce numéro et sur Hello Essilor ! :

- Collaboration entre générations :**
Essilor prend le pouls du vécu des salariés.
[Participez à l'enquête](#)
- Égalité femmes-hommes :**
Tout comprendre à l'index égalité professionnelle et la situation chez Essilor. Un podcast exceptionnel avec Anne-Sophie Berrard.
[Écoutez le podcast](#)
- Diversité et inclusion :**
Levier de bien-être au travail, d'innovation et de performance économique.
[Lisez l'article](#)
- ACTU :**
Aujourd'hui c'est la Journée Internationale des Droits des Femmes. Postez votre photo et votre message de soutien pour marquer cette journée.
[Je participe !](#)



Le media digital personnalisé pour renforcer la culture de diversité et d'inclusion



newsletter bimensuelle
avec contenus à la Une
et lien vers la plateforme

plateforme digitale
sur ordinateur,
tablette et smartphone

affiches, QR code et goodies
diffusés dans l'entreprise

réseaux sociaux
contenus relayés
sur les réseaux internes
et externes



événements D&I
relayés sur InclusiveVoice

**“ Le nouveau
technicien ?
Elle s’appelle Léa. ”**

Trouvez-vous surprenant qu’une femme exerce un métier traditionnellement masculin ?
Après tout cela a peu d’importance.

Ce qui compte, c’est que chacune et chacun puisse exercer ses talents et s’épanouir, quel que soit son genre ou sa fonction dans le Groupe... et que chacune et chacun les respecte.

Chez Orange, que vous soyez une femme ou un homme, vous pouvez.

Retrouvez toute la campagne



**“ On peut s’en parler
demain ?
Il faut que je passe voir
mon père. ”**

Pensez-vous qu’il s’agisse d’une situation urgente, ou bien du quotidien d’une ou d’un collègue en charge d’un parent en perte d’autonomie ?
Après tout, cela a peu d’importance.

Ce qui compte, c’est que chacune et chacun d’entre nous ait la même liberté de choix en matière d’équilibre vie personnelle/vie professionnelle, quel que soit son genre ou son niveau de responsabilité dans l’entreprise... et que chacune et chacun les respecte.

Chez Orange, que vous soyez une femme ou un homme, vous pouvez.

Retrouvez toute la campagne



**“ Oui oui,
elle y va avec
sa compagne. ”**

Trouvez-vous étonnant qu'une collègue soit aussi à l'aise avec son homosexualité ? Après tout l'orientation sexuelle de chacune et chacun, ça a peu d'importance.

Ce qui compte, c'est que chacune et chacun d'entre nous, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre, se sente à l'aise d'être qui elle ou il est, grâce à un environnement inclusif et tolérant dont nous sommes tous garants.

Chez Orange, quelle que soit votre orientation sexuelle ou votre identité de genre, vous pouvez.

Retrouvez toute la campagne



**“ Ah, tu jeûnes
aujourd'hui ?
Eh bien, déjeunons
ensemble
une autre fois ! ”**

Pensez-vous qu'il s'agisse d'une conversation avec une ou un collègue qui observe une tradition religieuse ou bien qui a un régime alimentaire spécifique ?
Après tout, cela a peu d'importance.

Ce qui compte, c'est que lorsqu'on a une croyance religieuse ou un style de vie particulier, on se sente à l'aise d'être soi-même dans l'entreprise, et que chacune et chacun respecte ses collègues.

Chez Orange, quelles que soient vos convictions, vous pouvez.

Retrouvez toute la campagne





COLLECTIVE. SUPPORTIVE. INCLUSIVE.

ON PEUT ÊTRE

- UN HOMME
- UNE FEMME
- QUINQUAGÉNAIRE
- JEUNE DIPLOMÉ
- HANDICAPÉ

ET

- PROGRESSER
- S'ÉPANOUIR
- CHANGER DE POSTE
- GAGNER EN RESPONSABILITÉ

Le 28 OCTOBRE, Carrefour fête la diversité, tous les talents et tous les possibles.

SONIA EST

- PIANISTE
- MALVOYANTE
- MAMAN
- TATOUÉE
- AUTODIDACTE

ET

- MANAGE UNE EQUIPE
- DIRIGE UN MAGASIN
- SIÈGE AU COMITÉ DE DIRECTION
- CHANGE DE POSTE

李強是

- 單身父親
- 電影發燒友
- 沒有畢業證書
- 糖尿病患者
- 禿頂

目錄

- 升職
- 出差
- 超標完成計劃
- 培育人才

福為多樣性、人才與所有可能性進行慶祝。

工作多樣化 夥伴多元化

果

元化

CARREFOUR FÊTE LA DIVERSITÉ



ON PEUT être sourd ET bien s'entendre avec son équipe

Le 30 JUIN, Carrefour fête la diversité, tous les talents et tous les possibles...
et toutes les idées!

CARREFOUR FÊTE LA DIVERSITÉ



ON PEUT être aidant ET être présent

Le 30 JUIN, Carrefour fête la diversité, tous les talents et tous les possibles...
et toutes les idées!

CARREFOUR FÊTE LA DIVERSITÉ



ON PEUT venir de loin ET aller loin :)

Le 30 JUIN, Carrefour fête la diversité, tous les talents et tous les possibles...
et toutes les idées!

CARREFOUR FÊTE LA DIVERSITÉ



Emploi des jeunes

**Communication
Promotion des métiers**



Atlas
Communication plurimedia

Voir le film



tell me
the truffe

Voir le film



campagnes de communication interne

campagnes de recrutement

édition et journaux internes

événements et challenges

guides ciblés : managers, acheteurs, médecins du travail

sites web

identités visuelles

...

**tell me
the truffe**

www.tellmethetruffe.com

35 rue truffaut 75017 Paris

09 51 55 51 55

contact@thetruffe.com